

4.Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток ЛТД», 2006. – 144 с.

5.Ільїн Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.

6.Купалова Г.І., Калиновський А.Б. Розвиток та розміщення продуктивних сил регіону. – Тернопіль, 2005. – 228 с.

7.Мельник С.А. Управління регіональною економікою. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.

Отримано 16.05.2008

УДК 65.015.3

Т.Є.ОДАРЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядаються особливості визначення і обліку матеріальної відповідальності працівників підрозділів будівельних підприємств.

Вступ України до СОТ значно загострює проблеми конкурентоспроможності української економіки як на макро-, так і на мікрорівнях. Зростання відкритості економічних процесів підкреслює необхідність структурних зрушень в економіці держави, окремих регіонів, діяльності підприємств тощо.

У даному контексті не викликає сумніву актуальність проблематики подальшого удосконалення механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельної галузі, а також їх відповідальності з урахуванням світового досвіду. Галузеві проблеми удосконалення механізму матеріальної відповідальності працівників будівельного комплексу розглянуті у роботах П.В.Круш, А.М.Колота, В.О.Пасічного, В.І.Торкатюка, М.Г.Грещака [1-5] та інших вчених.

Але залишаються дискусійними проблеми удосконалення методики визначення і вимірювання втрат підрозділів будівельних підприємств і сум компенсацій з боку кожного з них. Крім того, є відкритим питання подальшої диференціації колективної та персональної відповідальності працівників. Таким чином, метою даної статті є спроба диференціювати й формалізувати головні види втрат підрозділів будівельних підприємств.

Матеріальна відповідальність підприємства в цілому і його підрозділів тісно взаємозв'язана і здійснюється на єдиній методичній основі. Економічні санкції, які пред'явлені підприємству, повинні доводитись до його підрозділів, безпосередніх винуватців щодо збитків,

заподіяних стороннім контрагентам. Водночас внутрішня відповідальність має свої особливості, що суттєво впливають на її організацію. Це обмежується відносинами між підрозділами підприємства, що не є юридичними особами, і власниками майна, яке перебуває в їх оперативному розпорядженні. Тому таку відповідальність майновою в юридичному розумінні цього слова назвати не можна. Внутрішня матеріальна відповідальність підрозділів організується самим підприємством і ним регулюється, хоча це й здійснюється на загальних засадах цивільного права і методики визначення збитків. Крім цього, треба мати на увазі, що внутрішні відносини й адекватна їм матеріальна відповідальність частіше за все ґрунтуються не на договірній, а на плановій основі, тобто вони здійснюються в процесі виконання встановлених планових завдань і є інструментом їх реалізації.

Внутрішня матеріальна відповідальність реалізується через систему економічних претензій виробничих, обслуговуючих підрозділів і функціональних служб у випадках порушення взаємних зобов'язань. Функціонування такої системи претензій і застосування економічних санкцій потребує чіткого організаційного забезпечення. Це стосується передусім сутності, термінів і порядку пред'явлення претензій, їх розгляду, реалізації і впливу на економічні інтереси підрозділів.

Економічна відповідальність структурних підрозділів повинна ґрунтуватися на наступних положеннях:

- міра відповідальності повинна визначатися системою конкретних показників, які встановлюються відповідним підрозділам залежно від мети і задач діяльності;
- розмір матеріальної відповідальності повинен складатися з втрат, залежних від підрозділу, якому пред'являється претензія;
- працівники підрозділу не повинні нести економічної відповідальності за упущення в роботі органів управління підприємства.

Щоб дана система стала ефективним інструментом вдосконалення методів управління виробництвом, необхідно, по-перше, здійснювати точний облік всіх прийнятих до задоволення претензій і, по-друге, забезпечити дієвість заходів по відшкодуванню збитку. Облік прийнятих до задоволення претензій здійснюється, як правило, бухгалтерією, іноді – планово-економічним відділом. Дана схема припускає взаємодію господарських центрів, що мають функціональну спрямованість діяльності. При використанні такої форми обліку прийнятих претензій корегуються показники діяльності підрозділу-винуватця у відповідності дійсним кінцевим результатам. Отже, досягається економічне стимулювання працівників, забезпечується матеріальна відповідальність колективів.

Причому дуже важливо, щоб величина відшкодованого збитку точно відповідала втратам. Для цього необхідно розраховувати величину збитку на основі обґрунтованої методики. Тому на будівельних підприємствах з цією метою розраховують нормативи (вартість однієї години простою техніки, людино-години простою та ін.), які дозволяють швидко визначити величину збитку. Наявність таких нормативів зменшує можливість розбіжностей щодо його величини.

Вдосконалення системи управління витратами може бути виражено в наступних заходах:

- введення книг обліку простоїв у підрозділах;
- створення спеціальних груп контролю обслуговування механізмів і устаткування;
- організація самостійного обліку і контролю власних витрат у підрозділах основного і допоміжного виробництва;
- постановка задач контролю по зниженню витрат за рахунок більш точного відображення витрат щодо відхилення від існуючих норм;
- розробка системи зацікавленості працівників у зниженні витрат через встановлення прямої залежності між величиною досягнутого зниження витрат і розміром виплачуваної підрозділу премії.

У результаті зазначених заходів можна досягти таких результатів: більш точний облік витрат між підрозділами і, як наслідок, раціональний розподіл витрат по видах продукції; зниження навантаження бухгалтерії підприємства і, як наслідок, вивільнення тимчасових ресурсів, необхідних для аналізу даних; кращий контроль за діяльністю підрозділів з боку керівництва підприємства.

Вагома роль у складі економічного механізму забезпечення високого рівня мотивації працівників належить системі особистої і колективної матеріальної відповідальності за невчасне або неповне виконання виробничих функцій і договірних зобов'язань, оскільки принцип повної оцінки результатів праці колективу всього підприємства повинен розповсюджуватися і на окремого працівника.

Система матеріальної відповідальності разом із заохочувальними системами покликана економічно забезпечувати ритмічність і нормальну інтенсивність процесу праці працівників усіх виробничо-господарських підрозділів, без чого, як правило, неможливо забезпечити ефективну роботу даного механізму.

У складі досліджуваного механізму система матеріальної відповідальності покликана брати безпосередню участь, спрацьовувати у відповідних випадках як особливий фондостворюючий чинник для коле-

ктиву в цілому і як постійно діючий чинник регулювання розміру фактичного рівня оплати праці для окремого працівника.

Певним чином матеріальна відповідальність пов'язана з кількісними та якісними результатами виробничо-господарської діяльності колективу. Безпосередньо пов'язаний з кількісними підсумковими результатами, перш за все, фонд основної заробітної плати колективу підприємства. Зниження підсумкових результатів, як правило, приводить до скорочення сукупних фондів оплати, і навпаки. Таким чином, у певній мірі забезпечується збіг інтересів колективу підприємства, а, отже, і кожного окремого працівника з інтересами всього суспільства.

Перш за все, необхідно розширити джерела реалізації колективної і особистої відповідальності за рівень і ефективність основних результатів виробничо-господарської діяльності.

Встановлений на практиці порядок зводить матеріальну відповідальність колективу підприємства (за все різноманіття кількісних і якісних відхилень, що допускаються, від оптимального варіанту розвитку виробничого процесу) переважно до зниження утворюваних за рахунок прибутку фондів заохочення. Фонд заробітної плати значної частини працівників організацій формується незалежно від наявності, масштабів і динаміки рівня недоліків. Навіть пряме зниження планового обсягу продукції фактично скільки-небудь істотно не зачіпає розміру фонду заробітної плати працівників, оплачуваних почасово. До останніх відносяться і працівники адміністративно-технічного персоналу, від ефективності праці яких багато в чому залежать підсумкові результати діяльності всього виробничого колективу. Такий порядок оплати праці істотним чином послаблює необхідну економічну залежність між продуктивністю праці та його оплатою. І однією з найважливіших причин цього послаблення є ігнорування принципу матеріальної відповідальності вказаної категорії працівників за кінцеві результати виробничої діяльності при формуванні фонду поточної оплати їх праці.

Обмеження джерел матеріальної відповідальності, що практикується зараз, призводить до того, що у багатьох випадках систематично порушується принцип особистої матеріальної відповідальності. Працівники, що забезпечують високоефективне використання матеріально-технічних ресурсів, виявляються матеріально покараними, оскільки, якщо одна частина працівників позитивно впливала на кінцеві висновки діяльності підприємства, а інша – негативно, то у підсумку загальна ефективність, а, отже, і розміри виплат з фонду матеріального заохочення різко знизяться. Такий порядок стимулювання підриває

зацікавленість у досягненні високих результатів і, тим самим, істотно ослаблює взаємозв'язок між результативністю праці і оплатою праці.

Отже, стимулювання без одночасного функціонування особистої матеріальної відповідальності не може забезпечити високоефективної економічно обґрунтованої системи оплати праці. Принцип повної оцінки результатів праці колективу всього підприємства, що припускає зниження засобів оплати у міру зниження кінцевих результатів колективної праці (в тому числі й прибутки), повинен розповсюджуватися і на окремого працівника.

1. Круш П.В. та ін. Внутрішній економічний механізм підприємства. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 206 с.

2. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – №5. – С.23-28.

3. Пасічний В.О., Швець Р.В. До побудови системи внутрішньовиробничих економічних відносин на підприємстві // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.54. – К.: Техніка, 2004. – С.208-213.

4. Торкатюк В.И. и др. Оптимизация управления процессом деятельности строительного предприятия. – Харьков: ХНАГХ, 2004. – 552 с.

5. Внутрішній економічний механізм підприємства / М.Г.Грещак, О.М.Грішнова, О.С.Коцюба; За ред. М.Г.Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.

Отримано 06.05.2008

УДК 331.54.55

О.Н.РАДИОНОВА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Рассмотрены требования к качеству профессиональной подготовки специалистов. Охарактеризованы организация непрерывного образования, системы повышения квалификации и дистанционного обучения.

В условиях формирования постиндустриального (информационного) общества, основанного на знаниях и компетентности специалистов, особую актуальность приобретают инновационные подходы к организации образовательных процессов. Жизненно важной становится реализация концепции непрерывного образования. Способность к непрерывному образованию в течение всей жизни определяет конкурентоспособность человека и общества в целом.

Данному вопросу посвящен ряд научных исследований в зарубежной и отечественной литературе [1-7, 9]. Вместе с тем остаются недостаточно изученными организация непрерывного образования, формы повышения квалификации и дистанционного бизнес-обучения,